Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Rép.no. 1471 /26
L-TRAV-110/25

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU JEUDI 16 AVRIL 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLES, juge de paix	Présidente
Rosa DE TOMMASO	Assesseur - employeur
Monia HALLER	Assesseur - salarié
Nathalie SALZIG	Greffière assumée

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE
ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Guillaume MARY, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Rabah LARBI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Guillaume MARY, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant par la société à responsabilité limitée C.A.S., inscrite au Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2339 Luxembourg, 1a, rue Christophe Plantin, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B231602, représentée par Maître Emmanuelle PRISER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Jennifer PICART KOIKKARA, avocat, en remplacement de Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

F A I T S:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 27 février 2025.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 27 mars 2025, 9 heures, salle JP.0.02.

Après trois remises, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 12 mars 2026, 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Rabah LARBI se présenta pour la partie demanderesse et Maître Emmanuelle PRISER se présenta pour la partie défenderesse tandis que Maître Jennifer PICART KOIKKARA se présenta pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, Fonds pour l'Emploi.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par une requête déposée au greffe le 27 février 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer devant le tribunal du travail de Luxembourg la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) pour s'y entendre dire que le licenciement est abusif.

PERSONNE1.) sollicite la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui payer les montants suivants:

- indemnité compensatoire de préavis	8.996,00 €
- préjudice matériel	15.000,00 €
- préjudice moral	5.000,00 €
- arriérés de salaires	816,00 €
- indemnité jours de congés non pris	2.795,52 €
- frais et honoraires d'avocat	5.000,00 €

avec les intérêts légaux tels que indiqués dans la requête jusqu'à solde.

Enfin, PERSONNE1.) sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'audience du 12 mars 2026, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A la même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à PERSONNE1.).

Il a demandé la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser le montant total de 23.296,85 euros brut avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusq'à solde pour la période allant du 28 juin au 26 décembre 2025 avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande encore de lui réserver le droit d'exercer son recours pour tous autres montants versés à partir du 27 décembre 2025.

FAITS

PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu en date du 25 mars 2024 avec effet au même jour en qualité d'ouvrier polyvalent.

Par un courrier recommandé daté du 19 décembre 2024, il a été licencié avec effet immédiat.

Ce courrier de licenciement se trouve reproduit dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par lettre recommandée de son mandataire ad litem du 16 janvier 2025, PERSONNE1.) a contesté le licenciement avec effet immédiat.

MOYENS DES PARTIES AU LITIGE

En premier lieu, PERSONNE1.) considère que le licenciement intervenu en date 19 décembre 2024 serait abusif pour être intervenu pendant la période de protection de l'article L.121-6 du Code du travail.

Il fait plaider avoir informé son employeur de son absence pour cause de maladie.

L'employeur aurait ensuite, en date du 20 décembre 2024, tenté d'annuler le licenciement intervenu et aurait proposé de le réintégrer. Or, il n'aurait pas consenti à être réintégré. Il estime que le congédiement intervenu serait irrévocable et ne saurait être annulé par la suite.

Il est d'avis que l'employeur, l'ayant désaffilié auprès du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE avec effet au 19 décembre 2024, aurait ainsi voulu mettre définitivement fin à la relation de travail.

Le licenciement ainsi intervenu serait à déclarer abusif.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) estime que le licenciement avec effet immédiat serait abusif pour reposer sur des motifs non précis et réels qui par ailleurs seraient contestés.

Aux termes d'un décompte présenté à l'audience du 27 juin 2024, les revendications financières du requérant se chiffrent actuellement comme suit:

- indemnité compensatoire de préavis	8.996,00 €
- préjudice matériel	3.020,02 €
- préjudice moral	5.000,00 €
- arriérés de salaires	816,00 €
- indemnité jours de congés non pris	1.339,52 €
- frais et honoraires d'avocat	5.000,00 €

La société SOCIETE1.) fait plaider avoir reconnu son erreur d'avoir licencié le requérant pendant son arrêt de maladie et lui avoir ainsi proposé de réintégrer la société. Elle précise que ce dernier aurait été déclaré apte à reprendre son travail à partir du 18 février 2025.

La partie défenderesse conteste énergiquement tous les montants réclamés par le requérant.

MOTIFS DE LA DECISION

quant au licenciement avec effet immédiat

Par un courrier recommandé daté du 19 décembre 2024, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat.

Par un courrier recommandé daté du 20 décembre 2024, la société SOCIETE1.) a informé PERSONNE1.) de sa décision d'annuler le licenciement intervenu.

Il est de jurisprudence constante que le congé une fois donné échappe à la volonté de son auteur qui ne peut dès lors ni l'annuler unilatéralement, ni modifier la date de cessation des relations de travail (cf. Cour d'appel, 27 janvier 2011, n° 36122 du rôle).

En effet, le licenciement est un acte indépendant de la volonté du destinataire est réalisé et sort ses effets au moment où l'employeur a définitivement et irrévocablement manifesté sa volonté de rompre les relations de travail. Cette manifestation de volonté est donnée définitivement et irrévocablement par la remise à la poste de la lettre de congédiement.

Il s'ensuit que l'employeur qui a résilié le contrat de travail et a choisi la forme respectivement les modalités de ce licenciement, ne peut plus revenir sur sa décision de rupture, ni la convertir en un autre mode de dissolution ou de résiliation.

L'employeur ne peut plus, de par sa seule volonté, revenir sur licenciement de son salarié.

Les parties peuvent d'un commun accord considérer le licenciement intervenu comme non avenu et décider que le contrat de travail continuera à sortir ses effets dans toute sa forme et teneur.

Il peut ainsi être revenu sur le caractère irrévocable du licenciement d'un commun accord uniquement si le salarié continue à travailler pour son employeur.

La jurisprudence exige un accord non équivoque du salarié (cf. Cour d'appel, 30 juin 2005, n° 29254 du rôle).

Or, force est de constater que la preuve de cet accord non équivoque du salarié à voir annuler le licenciement prononcé fait défaut en l'espèce.

Un tel accord de volontés entre le salarié et son employeur tendant à voir annuler le licenciement ne résulte d'aucune pièce probante du dossier.

Il ressort du courrier du 20 décembre 2024 que l'employeur admet avoir été en possession du certificat d'incapacité de travail de PERSONNE1.) au moment de procéder licenciement avec effet immédiat.

Aux termes de l'article L.121-6 du Code du travail :

« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive. »

Au vu de ce qui précède, le licenciement avec effet immédiat du 19 décembre 2024 est à déclarer abusif.

quant aux montants

indemnité compensatoire de préavis

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, l'article L. 124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

En l'espèce et compte tenu de l'ancienneté de PERSONNE1.), celui-ci peut prétendre à un délai de préavis de deux mois.

Il réclame de ce chef le montant de 8.996 euros.

La patrie défenderesse est d'avis qu'il y aurait lieu de déduire de ce montant les revenus perçus par le requérant pendant cette période. Celui-ci aurait touché des indemnités pécuniaires de maladie. Elle invoque à cet égard un arrêt rendu par la Cour d'appel en date du 30 mai 2024.

L'indemnité de préavis a un caractère forfaitaire en ce que le salarié, ayant fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat abusif, n'a pas besoin de justifier d'un préjudice pour les mois couverts par l'indemnité compensatoire de préavis.

Il n'y a donc pas lieu d'enlever du montant à allouer de ce chef au requérant les indemnités pécuniaires de maladie perçues.

Dès lors, au vu de ce qui précède, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour le montant de 8.996 euros.

préjudice matériel subi suite au licenciement

Le salarié licencié de manière abusive a, en principe, droit à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

PERSONNE1.) demande actuellement à voir condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 3.020,02 euros à titre de dommage matériel correspondant ses pertes de salaires subies pendant la période allant du mois de janvier 2025 au mois d'août 2025 inclus après déduction des indemnités pécuniaires de maladie et des indemnités de chômage perçues au cours de cette période de référence.

La partie défenderesse conteste la demande dans son principe et dans son quantum. Elle critique l'absence de recherche d'emploi. Elle fait également rappeler qu'elle aurait proposé au requérant de vouloir le réintégrer dans l'entreprise ce que celui-ci aurait refusé. Elle estime encore que la période de référence serait surfaite.

Il est de principe que le dommage matériel constitue le préjudice subi en relation directe avec le licenciement intervenu.

Il appartient au salarié d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif.

Le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel.

En l'espèce, il y a lieu de relever que PERSONNE1.) avait une ancienneté de même pas dix mois au moment de son licenciement. Il n'a versé aucune preuve relative à la recherche d'un nouvel emploi et n'a pas établi que ses problèmes de santé l'aient empêché à effectuer des recherches d'emploi.

En conséquence, au vu des circonstances de l'espèce, le tribunal considère que le préjudice matériel résultant de la perte de salaires est suffisamment couvert par l'indemnité compensatoire de préavis et que la perte de revenu au-delà de ces deux mois que le requérant estime avoir subie n'est pas en relation causale avec son licenciement abusif.

La demande concernant le préjudice matériel est par conséquent à déclarer non fondée.

préjudice moral subi suite au licenciement

En principe, le salarié licencié abusivement a droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Cette demande est contestée par la partie défenderesse dans le principe et quant au quantum.

En l'espèce, le montant pour préjudice moral subi par PERSONNE1.) du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu notamment de sa faible ancienneté, ex aequo et bono, à la somme de 500 euros.

indemnité pour jours de congés non pris

PERSONNE1.) réclame actuellement un montant de 1.339,52 euros à titre d'indemnité pour jours de congés non pris.

Aux termes de sa requête, il avait réclamé une somme de 2.795,52 euros correspondant à un solde de 107,52 heures de congés.

Il n'a pas expliqué la différence entre la somme réclamée initialement et le solde actuellement réclamé.

De même, il réclame à titre d'arriérés de salaires un montant correspondant à 32 heures de congés non pris qui est inclus dans l'indemnité pour jours de congés.

PERSONNE1.) réclame actuellement un montant de 1.339,52 euros à titre d'indemnité pour jours de congés non pris. Le mode de calcul n'est pas indiqué ni expliqué.

Cette demande est contestée par la partie défenderesse dans le principe et quant au quantum.

Elle soutient que le requérant aurait pris des jours de congés en juillet 2024, ce qui est contesté par ce dernier.

En termes de réplique, le requérant a sollicité, à titre subsidiaire, que la partie défenderesse produit le livre des congés.

Il résulte des pièces versées en cause que la société SOCIETE1.) a versé à PERSONNE1.) une indemnité pour jours de congés non pris d'un montant de 1.456 euros brut.

Sur la fiche de salaires du mois de juillet 2024 figurent 32 heures de congés pris, sur la fiche de salaires du mois d'août 2024 figurent 48 heures de congés non pris et sur la fiche de salaires du mois de décembre 2024 figure un solde de 9,50 jours de congés non pris.

PERSONNE1.) reconnaît avoir pris 48 heures de congés en août 2024.

L’article L.233-7 du Code du travail prévoit que : « *Le congé de la première année est dû à raison d’un douzième par mois de travail entier. Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier. Les fractions de jours de congé supérieures à la demie sont considérées comme jours entiers*.»

Compte tenu de la durée de l’engagement en 2024, du 25 mars 2024 jusqu’au 19 décembre 2024 qui correspond à neuf mois de travail entiers, le requérant avait droit à 9 x 2,16 = 19,44 jours de congé, soit 155,52 heures de congés.

Concernant les 32 heures de congés pris renseignés dans la fiche de salaire du mois de juillet 2024, il convient de retenir que le requérant ne fournit aucun élément de preuve pour mettre en échec la mention de cette fiche de salaire concernant son congé.

Il y a dès lors lieu de déduire des 155,52 heures de congés les 80 (32 + 48 heures) heures de congés pris, de sorte qu’il reste un solde de 75,52 heures, soit de 9,44 jours de congés. La fiche de salaires du mois de décembre 2024 renseigne un solde de 9,50 jours de congés non pris.

Le taux horaire ayant été de 26 euros, l’indemnité pour jours de congés non pris s’élève à (75,52 x 26) = 1.963,52 euros.

En tendant compte du paiement du montant de 1.456 euros, il reste un solde de 507,52 euros.

Il s’ensuit que la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour le montant de 507,52 euros et non fondée pour le surplus.

arriérés de salaires

PERSONNE1.) réclame encore un montant de 816 euros au titre d’arriérés de salaires.

Il s’agit des 32 heures de congés qui figurent sur la fiche de salaires du mois de juillet 2024.

Au vu des développements qui précèdent, cette demande est à rejeter comme non fondée.

honoraires d’avocat

PERSONNE1.) sollicite encore la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'un montant de la somme de 5.000 euros du chef de remboursement de frais d'avocat exposés sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Cette demande est contestée par la partie défenderesse.

D’une part, dans le cadre de la présente procédure, la représentation par voie d’avocat n’est pas obligatoire.

D'autre part, il convient de rappeler qu'afin de prospérer dans ses prétentions tendant à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser ses frais d'avocats, il appartient partant à la requérante de rapporter la preuve d'une faute dans le chef de la partie défenderesse, d'un préjudice dans son propre chef et d'un lien de causalité entre les deux.

En l'espèce, le tribunal du travail considère que le choix de la partie requérante de faire gérer son litige l'opposant à la partie défenderesse par une tierce personne qu'ils rémunèrent, ne saurait être opposable à la partie défenderesse, dans la mesure où il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de la partie adverse, mais d'un choix délibéré dont le requérant doit seul supporter les conséquences.

En outre, aucune faute de la partie défenderesse n'est établie.

Enfin, la requérante est encore restée en défaut de verser la moindre pièce de nature à établir le montant réclamé.

Par conséquence, la demande doit partant être déclarée non fondée.

indemnités de procédure

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Il est en effet inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il y a lieu de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie requérante à la somme de 300 euros.

Au vu de l'issue du litige, il convient de rejeter la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la société à responsabilité à limitée SOCIETE1.).

quant au recours de l'Etat

L'ETAT a requis acte qu'il demande sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie mal fondée au litige.

Or, d'après l'article L.521-4 (5) du Code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l' Emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Le recours de l'ETAT ne peut porter que sur l'indemnité allouée au titre de préjudice matériel et sur l'indemnité compensatoire de préavis.

En l'espèce, les indemnités de chômage n'ont été versées au requérant qu'à partir du 28 juin 2025.

Etant donné que la demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée non fondée et que l'indemnité compensatoire de préavis concerne les deux mois après le licenciement avec effet immédiat intervenu le 19 décembre 2024, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'ETAT, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur. La période à prendre en considération dans pareille hypothèse – l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'ETAT a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme ;

se **déclare** compétent pour en connaître ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de son recours exercé en vertu de l'article L. 521-4 du Code de travail;

dit que le licenciement avec effet immédiat du 19 décembre 2024 est abusif;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de préavis pour le montant de 8.996 euros;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) à titre d'indemnisation du dommage matériel, partant en déboute;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral, évaluée ex aequo et bono au montant de 500 euros;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris pour le montant de 507,52 euros et non fondée pour le surplus;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) à titre d'arriérés de salaires, partant en déboute;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) à titre de remboursement des honoraires d'avocat, partant en déboute;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 10.003,52 euros (dix mille trois euros et cinquante-deux cents) avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde;

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, partant en déboute;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.), une indemnité de procédure évaluée au montant de 300 euros;

rejette la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) basée de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLES, juge de paix directeur adjoint de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLES **s. Nathalie SALZIG**